

УДК 658

Л.В.ГРИНЕВИЧ, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглядається робота з кадрами адміністрації підприємства, що прагне збалансувати наявні фінансові можливості та організаційні зусилля з ефектом, отриманим від управління продуктивною зайнятістю працівників в умовах розвитку ринкових відносин. Основна проблема полягає в оцінці ефективності управління продуктивною зайнятістю працівників, що має важливе теоретичне і практичне значення.

Розвиток продуктивної зайнятості на промисловому підприємстві як наслідок управлінських рішень служить передумовою одержання додаткового результату від виробничої діяльності. Економічна ефективність як економічна категорія передбачає одержання більших результатів при збереженні розміру витрат або зниження витрат за умови одержання того ж результату. Отже, звертаючись до проблеми ефективного управління продуктивною зайнятістю працівників, необхідно, насамперед, з'ясувати, що являють собою витрати і що варто розуміти під економічним ефектом.

Метою даної роботи є теоретичне обґрунтування впливу продуктивної зайнятості на фінансові результати діяльності підприємства.

На думку ряду авторів [1, 3, 5], продуктивна зайнятість є джерелом ефекту, що може приймати різну форму й оцінюватися різними показниками. Так, ефект може знайти своє відображення у вигляді:

- збільшення випуску продукції внаслідок росту продуктивності праці, підвищення її якості, сортності;
- задоволеності працею, особливо якщо робота з кадрами будувалася на обліку соціальних моментів у трудових відносинах;
- відносної економії засобів за умови скорочення термінів навчання завдяки підбору професійно орієнтованих працівників.

Ряд науковців схильні до думки, що результати можуть бути проміжними, у вигляді зміни кількісної характеристики факторів, а також кінцевими як наслідок впливу цих факторів на кінцеві результати діяльності [2, 4, 6]. Такими факторами впливу можуть бути якісні характеристики виконавців, такі як рівень кваліфікації робітників, рівень їх освіти та інші.

Загальний кінцевий ефект можна розрахувати, по-перше, як деякий узагальнений розмір всіх результатів, по-друге, як суму приватних ефектів від реалізації конкретних заходів. Кожний з цих методів має свої позитивні і негативні моменти. Якщо як загальний показник

діяльності колективу підприємства використовувати такі економічні показники, як обсяг виробництва, його приріст, зміна рівня продуктивності праці, то на їх величину впливає не тільки особистий фактор виробництва, мобілізований через управління продуктивною зайнятістю, але і техніко-технологічні й організаційні фактори. На результати поточного року більший вплив могли зробити витрати минулих років, а ніж витрати поточного періоду. Тому, хоча сам собою узагальнюючий показник дозволяє одержати однозначну відповідь на питання про наявність або відсутність ефекту, висновок щодо ефективності власне управління продуктивною зайнятістю залишається відкритим.

Підсумовування загального результату виходячи з приватних показників більш прийнятне, оскільки дозволяє виявити, які з напрямків робіт дали позитивний результат, а які – негативний. Звичайно, загальна сума не буде ідентичною тій, яка була отримана за допомогою першого методу, через розходження в методології підрахунків, та взаємне погашення позитивних і негативних результатів. Крім того, кількість складових загального ефекту може бути різною, дивлячись по тому, які з напрямків робіт і заходів були прийняті до розрахунку.

Проблема порівняння витрат і результатів в оцінці економічної ефективності управління продуктивною зайнятістю вимагає конкретизації, насамперед необхідно з'ясувати, що має бути оцінено: досягнення визначеного результату діяльності за допомогою спеціально підібраного, навченого і мотивованого колективу підприємства, що сформований в результаті реалізації обраної кадрової політики чи досягнення цілей, поставлених перед системою управління персоналом, з мінімальними витратами засобів, або вибір найбільш ефективних методів управління, що забезпечують результативність самого процесу.

Ефективність характеризує не тільки результативність діяльності, але і її економічність, тобто досягнення визначеного результату з мінімальними витратами. Система управління продуктивною зайнятістю покликана впливати на трудовий потенціал з метою зміни його параметрів у потрібному для підприємства напрямку. Шляхи вирішення цієї задачі різні, але правильно обраний шлях забезпечить економію засобів, тобто ціль буде досягнута з меншими витратами.

Ефективність управління продуктивною зайнятістю визначається через оцінку прогресивності самої системи управління, рівня технічного озброєння управлінської праці, кваліфікації працівників, оперативності управління та ін. Виступаючи факторами підвищення ефективності саме управління, вони не можуть не позначитися на результатах виробничої і господарчої діяльності підприємства. Економічність сис-

теми в загальному вигляді можна виразити питомими витратами на її функціонування.

Застосування того чи іншого підходу залежить від цільової задачі аналізу та методів обліку витрат на робочу силу. Найбільш прийнятною в практичному відношенні є оцінка окремих напрямків роботи, що дозволяє не тільки виділити витрати на їхнє проведення, але і з достатньою точністю визначити показники ефекту. Однак, і на цьому шляху є чимало проблем, оскільки при виборі варіантів вкладення засобів у робочу силу мова йде не про варіанти відносно одного напрямку роботи, а про різні її напрямки. Різноманіття напрямків роботи з персоналом має свої джерела і свої форми прояву ефекту, що утруднює їх порівнянність. Підприємства різних форм власності мають різний ступінь вільності щодо вибору методики техніко-економічного і соціально-психологічного обґрунтування прийнятих управлінських рішень, показників і критеріїв, можливості реалізації альтернативних варіантів. В якості критеріїв ефективності можуть бути прийняті [7]:

- строк окупності витрат;
- розміри приросту доходів;
- мінімум поточних витрат – максимум прибутку;
- мінімізація витрат на випуск продукції за рахунок витрат на робочу силу та ін.

Орієнтація підприємства на використання того чи іншого критерію визначає і підхід до вибору показників, використовуваних в аналізі, до обґрунтування прийнятих рішень. Крім того, необхідно мати на увазі, що оцінка в розрахунку на далеку перспективу часто наштовхується на труднощі обліку фактора часу в зв'язку з інфляцією, з невідомістю податкової політики при частому її реформуванні і т.п.

Визначення розміру витрат на робочу силу й отриманий ефект дає уяву про окупність зроблених витрат. Строк окупності (кількість років), як відомо, дорівнює частці від розподілу одноразових витрат на річний економічний ефект. Як справедливо відзначається у першоджерелах, в умовах ринкових відносин строк окупності перебуває істотних змін [5]. Раніше, відповідно до загальноприйнятого підходу, нормативний строк окупності складав 6,7 років (при нормативному коефіцієнті порівняльної економічної ефективності, що дорівнює 0,15). Зараз підприємство має більш широкий вибір: орієнтуватися або на ближню, або на далеку перспективу. Бажана норма ефективності буде змінюватися залежно від конкретного управлінського рішення.

До окупності засобів на робочу силу можна підходити з різних позицій. З позиції підприємства капіталовкладення в робочу силу по-

винні, принаймні, окупитися за час роботи працівника на підприємстві, а ще краще, не тільки окупитися, але і принести підприємству визначений прибуток. Строки окупності, таким чином, не повинні виходити за період, що зветься стажем роботи працівника на підприємстві. З позицій держави строки окупності істотно розтягуються – на весь період трудового життя (із застереженням на можливість старіння визначеної частини знань, втрати знань і навичок у випадку незатребуваності, у зв'язку з чим виникає необхідність у нових витратах засобів на їхнє заповнення).

Швидкість окупності витрачених засобів залежить від: раціональності використання продуктивної зайнятості, тобто використання фонду робочого часу, використання працівника відповідно до кваліфікації, забезпечення належного рівня інтенсивності праці; термінів роботи людини на підприємстві: чим більше стаж роботи, тим більше можливість швидше окупити вкладені кошти. Звідси виходить, що стабілізація колективу і повне використання робочої сили створюють реальні можливості для окупності засобів і одержання прибутку.

Таким чином, при ухваленні рішення про доцільність вкладення засобів у робочу силу необхідне використання трьох показників: самих витрат, можливого економічного результату (економічний ефект) і можливого стажу роботи. Саме рішення буде залежати від того, чи укладається розрахунковий строк окупності в сформований середній стаж роботи працівника на підприємстві до звільнення чи ні. Сам аналіз може проводитися з різними цілями і стосовно до різних об'єктів. В економічній літературі виділяють кілька типових напрямків аналізу [4-6]:

- стосовно минулого періоду ("чи окупилися витрати?") чи до майбутнього ("чи окупляться витрати?");
- стосовно групи працівників (навіть до конкретного працівника) або до всієї їхньої сукупності;
- стосовно задіяного на підприємстві персоналу або до тих, що звільнилися;
- стосовно засобів, витраченим у поточному році, чи до витрат за тривалий період часу та ін.

Аналіз, звернений у минуле, спирається на звітні показники зроблених витрат, отриманого ефекту і навіть стаж роботи працівників. Адміністрація підприємства має відомості про звітний календарний період, а саме про чисельність працівників, що звільнилися на протязі відповідного періоду, включаючи стаж роботи кожного з них на підприємстві. Розрахунки, звернені в майбутнє, носять вірогідний харак-

тер, оскільки вони пов'язані з оцінкою: можливої тривалості терміну роботи працівників на підприємстві, можливої величини засобів, що будуть за цей період витрачені (чи які ще можна витратити з позиції їхньої окупності). Далі, через відсутність на вітчизняних підприємствах практики обліку витрат на робочу силу в прив'язці до конкретного працівника, розрахунки строку окупності по кожному працівнику або по визначеній групі виконавців – неможливі. Тому при виконанні аналізу користуються усередненими показниками по всій сукупності працівників.

Визначений зміст мають розрахунки з використанням показників стажу роботи стосовно до робітників різних професійних груп або до груп працівників з різних категорій персоналу. Ці розрахунки дозволяють більш обґрунтовано підійти до оцінки доцільності вкладення засобів у перепідготовку і розвиток кадрів тих чи інших професій, реалізувати вибірковий підхід у визначенні об'єкта додаткових витрат.

Таким чином, процес управління продуктивною зайнятістю на підприємстві впливає на формування його фінансових результатів. Ефективне використання працівників на підприємстві сприяє підвищенню продуктивності праці, росту обсягів виробництва й, у кінцевому результаті, одержанню більш високого прибутку. Проблема є достатньо актуальною на даний час у зв'язку з нестачею кваліфікованих трудових ресурсів, отже вона вимагає на подальше більш детальне дослідження.

1.Бандур С.І., Заяць Т.А., Терон І.В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. – К.: РВПС України НАН України. – ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2002. – 250 с.

2.Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К.: РВПС України НАН України. – ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2001. – 503 с.

3.Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – 3-е изд. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2001. – 431 с.

4.Долишний М.І., Злупко Т.С., Злупко С.М., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика). – Львів: ІРД НАН України, 1997. – 340 с.

5.Долишний М.И. Совершенствование управления трудовым потенциалом. – К.: ИЗ АН УССР, 1983. – 150 с.

6.Полякова Н. П. От трудового общества к информационному: западная социология об изменении социальной роли труда. – М.: Наука, 1990.

7.Управление персоналом предприятия / Под ред. П.В.Шеметова. – М: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

Отримано 30.07.2007